

Forschungsprojekt Nr.: 3.2003

Grundlagen für die berufliche Qualifizierung in der Freizeitwirtschaft

- **Bearbeiter/-in**

Dr. Foster, Helga; Noack, Michael

- **Laufzeit**

III/95 bis II/98

- **Ausgangslage**

Aus den Daten zur Situation und zu möglichen Tendenzen im Freizeitbereich lassen sich Hinweise auf berufliche Entwicklungen ableiten: Die Freizeitwirtschaft hält einen Marktanteil von ca. 15% des Bruttosozialproduktes. Rund vier Millionen Erwerbstätige arbeiten in der Freizeitbranche. Die Ausgaben der privaten Haushalte für Freizeit summieren sich auf 345 Mrd. DM in Westdeutschland, auf 66 Mrd. DM in Ostdeutschland. Bis zum Jahr 2000 wird mit einem Zuwachs von 27% im Westen und von 24% im Osten gerechnet, bei dem der Freizeitkonsum bis auf 520 Mrd. DM ansteigt¹. Allein die Reisebranche erwartet ein jährliches Wachstumsplus von 4%; die hier marktführenden Großveranstalter erwarten sogar 7%.²

Die bereits existierende ökonomische Bedeutung des Freizeitsektors als komplexer Wirtschaftssektor ist aus verschiedenen Gründen seitens der Berufsbildungspolitik bisher nicht ausreichend gewürdigt worden. Die untersuchten Freizeitfelder: Tourismus und Sport, für die es auch untereinander Überschneidungen gibt, sind nach mehrjährigem Dauerbeobachten unter bildungspolitischen und bildungspraktischen Gesichtspunkten zur Erforschung im Rahmen des FP 3.2003 ausgewählt worden. Entscheidungsleitend war außerdem, daß sich hier neue Beschäftigungsbereiche entwickeln und heute der Bedarf an qualifiziertem Personal deutlicher als in der Vergangenheit von den einschlägigen Unternehmen, Organisationen, Verbänden und Vereinen artikuliert wird.

Die geringe berufsbildungspolitische Beachtung - verdeutlicht durch das bisherige Fehlen von geeigneten Ausbildungsgängen - hat u.a. den Sektor Tourismus als Beschäftigungsfeld in "Mißkredit" gebracht. Nicht nur der Mangel an qualifiziertem Personal, sondern auch die dort herrschende hohe Personalfuktuation signalisieren, daß es sich im Tourismus häufig um prekäre Beschäftigungsfelder handelt. Diese Situation gilt für Deutschland stärker als für die traditionellen "Empfängerländer" im Süden Europas, die oftmals sogar ausländischen Tourismusangestellten, wie z.B. Reiseleitern, die Ausübung ihrer Tätigkeit in ihren Ländern untersagen. Während sich die Konkurrenz mit diesen Ländern zunehmend um die mit außereuropäischen Ländern verschärft, geben Änderungen der demographischen Entwicklung, von Einstellungsmustern, Lebensstilen und soziale Veränderungen ausreichend Anlaß anzunehmen, daß Deutschland, wie auch andere Staaten in Europa, als touristisches Empfängerland an Bedeutung gewinnen wird.

¹ Institut für Freizeitwirtschaft (Hrsg.): Wachstumfelder im Freizeit- und Tourismusbereich in West- und Ostdeutschland bis zum Jahr 2000. München 1994

² dpa vom 27.12.1996 anlässlich der Eröffnung der Ausstellung für Caravan- und Motortouristik in Stuttgart

Der Freizeitsektor Sport mit seinen verschiedenen Facetten, die u.a. den kommunalen angesiedelten Vereinssport, große Sportevents, sportliche Animation oder den kommerziellen Fitneßsport beinhalten, läßt gleichfalls berufliche Strukturen vermissen. Insbesondere der Deutsche Sportbund unterstützt die im Vorlauf des FP 3.2003 getroffenen Feststellungen, daß zunehmende Professionalisierungstendenzen auch für die "mittlere Ebene" zur Konturierung neuer Berufe im Sport führen muß.

- **Ziele**

Als Hauptziel wurde angestrebt, in den Schwerpunktbereichen Tourismus und Sport die qualifikatorischen Aspekte derzeitiger Berufsarbeit als Grundlage für die Entwicklung von organisatorischen, inhaltlichen und didaktischen Empfehlungen zu identifizieren, um dann daraus Vorschläge für die Regelung von beruflichen Bildungsgängen zu unterbreiten.

- **Methodische Hinweise**

Es fanden mehrere empirische Untersuchungen statt:

1. Fragebogenerhebung
2. Experteninterviews
3. Materialanalysen
4. Fallstudien/Praxisbeobachtungen

Im Tourismus konzentrierten sich die Untersuchungen auf Unternehmen³, die touristische Produkte gestalten und durchführen und die primär dem sog. Incoming Tourismus⁴ zugehörig sind. Die ein fertiges Produkt vermittelnden und verkaufenden Reisebüros wurden nicht in die Untersuchungen einbezogen⁵.

Im Sektor Sport wurde sowohl der kommerzielle als auch der Vereinssport untersucht.

- **Ergebnisse**

Die große Vielfalt an Rechtsformen, denen sich die Unternehmen im Freizeitbereich zuordnen lassen, erforderte, neben privaten Wirtschaftsunternehmen auch kommunale Ämter, Kreisverwaltungen, Vereine, Verbände, Arbeitsgemeinschaften, städtische GmbHs und Wirtschaftsförderungsgesellschaften in die Untersuchungen einzubeziehen. Die touristischen Aktivitäten werden in Fremdenverkehrs-, Kur- und Erholungsorten, in - meist ländlichen - Regionen sowie in Städten angeboten. Die Untersuchungen im Sektor Sport konzentrierten sich gleichfalls auf inländische Unternehmen, deren regionale oder städtische Zuordnung jedoch weitgehend unerheblich ist, weil die Differenzierung des Leistungsangebots Sport eher von der Unternehmensform (z.B. Wirtschaftsunternehmen vs. Verein) und den jeweiligen Inhalten als von der örtlichen Einbindung abhängt, u.a. auch, weil es gleichsam "flächendeckend" Sportangebote in Deutschland gibt.

Teil A: Tourismus

³ Der Begriff "Unternehmen" wurde aus Gründen der Vereinfachung gewählt, beinhaltet jedoch nicht, daß es sich bei diesen um privatwirtschaftliche Betriebe handeln muß. Auch Vereine und öffentliche Stellen fallen darunter.

⁴ Althof, Incoming-Tourismus, Oldenburg 1996.

⁵ Das Neuordnungsverfahren zum Berufsbild Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau, das 1998 abgeschlossen wurde verlief zeitgleich zur Arbeit am FP 3.2003.

Unternehmensstrukturen/Arbeitsorganisation

Im Freizeitsektor Tourismus gibt es überwiegend kleine Unternehmen mit Personal zwischen fünf bis maximal 50 Beschäftigten. Je kleiner das Unternehmen ist, desto niedriger ist die betriebliche Arbeitsteilung. Andererseits sagt die Größe des Unternehmens wenig über die Angebotspalette aus. So können kleine, ausschließlich kommunal operierende Unternehmen mit fünf Beschäftigten u.U. für Marketing, Beratung/Information, für die Planung und Durchführung von Events, für Tagungen und Kongresse zuständig sein, während sich ein größeres Unternehmen allein auf eines dieser Angebote konzentrieren kann und dennoch zwischen den Beschäftigten eine sichtbare Arbeitsteilung herrscht.

Dieses Ergebnis ist insofern von Bedeutung, als im Zusammenhang mit einer möglichen beruflichen Ausbildung die Betriebsgröße der Unternehmen keinen Indikator für einen Mangel an existierenden, für eine berufliche Ausbildung notwendige Tätigkeitsanforderungen abgibt.

Die im Tourismus in drei voneinander getrennt durchgeführten Untersuchungsphasen gewonnenen Daten über Qualifikationen in der Freizeitwirtschaft haben detaillierte Kenntnisse über die dort vorhandenen, benötigten und zu erwartenden Tätigkeitsbereiche und Tätigkeitsanforderungen als Grundlage erbracht, die für die Entwicklung von Berufsbildern für die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen zugrunde gelegt werden können.

Aus den empirischen Untersuchungen erzielte Ergebnisse dokumentieren die aktuellen beruflichen Anforderungen an das Fachpersonal, die Qualifikationen, wie sie in der Praxis tatsächlich vorhanden sind und zeichnen den Bedarf an Fähigkeiten und Kenntnissen nach, der derzeitig oder zukünftig zusätzlich erwartet wird. Es sind vorrangig kleine und mittlere Unternehmen, die im Tourismus/Fremdenverkehr ausbilden könnten.

Das Ergebnis der quantitativen Untersuchung ergibt eine Differenzierung der Aufgabenprofile in den touristischen Geschäftsbereichen. Die sich daraus ergebenden Tätigkeitsbereiche wurden nach Rangfolge ihrer Bedeutung für die einzelnen Geschäftsbereiche angegeben:

Rangfolge	städtischer Bereich	ländliche Regionen/Naherholung	bundesweit/international
1	Kommunikation/Beratung	Kommunikation/Beratung	Marketing/ Öffentlichkeitsarbeit
2	Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	Marketing/Öffentlichkeitsarbeit	Kommunikation/Beratung
3	EDV-Kenntnisse	Fachwissen für Touristik	Management
4	Fremdsprachen	Management	Betriebswirtschaft
5	Fachwissen Touristik	EDV-Kenntnisse	Fachwissen Touristik
6	Betriebswirtschaft	Fremdsprachen	persönlichkeitsbezogene Kompetenzen
7	persönlichkeitsbezogene Kompetenzen	Betriebswirtschaft	EDV- Kenntnisse
8	Management	persönlichkeitsbezogene Kompetenzen	Fremdsprachen

Durch die sich an die quantitative Erhebung anschließenden Intensivinterviews konnten Fragen zu den institutionellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Unternehmen geklärt werden, zum Tätigkeitsfeld der Beschäftigten, zu deren vorhandenen Qualifikationen sowie zu den Erwartungen, die an das Fachpersonal heute gestellt bzw. zukünftig von ihm erwartet werden.

Qualifikationsbestand beim Fachpersonal

Die Palette derzeitig vorhandener Berufs- und Studienabschlüsse beim Personal im Tourismus ist breit gefächert. Es arbeiten hier u.a. Industrie- und Bürokaufleute, Verwaltungsfach-

angestellte, Reiseverkehrskaufleute, und Absolventen und Absolventinnen von Hochschul- bzw. Fachhochschulstudiengängen der Betriebs- und Volkswirtschaft, Sprachwissenschaften, Ethnologie, Jura, Ingenieur-, Kommunikations- und Kunstwissenschaften. In einigen Fällen gab es Personal, daß über den Fortbildungsabschluß Tourismusfachwirt oder über einen Fachhochschulstudiengang im Schwerpunktbereich Tourismus verfügte.

Das Alter der auf der mittleren Ebene tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lag zwischen 24 Jahren und 55 Jahren. Die ausgeübten Tätigkeiten beinhalteten Sachbearbeitungs-, Beratungs-, Organisations- sowie Managementaufgaben.

Zwölf von den insgesamt 20 befragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hatten Abschlüsse von Fachhochschulen, Hochschulen und Berufsakademien, die restlichen acht Interviewpartner/innen kaufmännische oder Verwaltungsabschlüsse vorzuweisen.

Ein wichtiges Kennzeichen des im Tourismus tätigen Fachpersonals sind die vielfältigen außerberuflichen Aktivitäten, denen die Beschäftigten nachgehen. Sie reichen von der Familien- und Hausarbeit über landwirtschaftliche Arbeitserfahrungen (Bauernhof der Eltern) bis zu Aktivitäten im Elternbeirat, in multikulturellen Zusammenhängen und zu ehrenamtlicher Behindertenarbeit. Auch die Mitarbeit bei einer Kirchenzeitung, Erfahrungen im Gastronomiebereich (Gasthaus der Eltern), Vereinsarbeit (Landfrauenverein, Mieterverein, Selbsthilfegruppe) und sogar politische Erfahrungen als Gemeindevertretung und Wahrnehmung des stellvertretenden Bürgermeisteramtes wurden als nebenberufliche Anforderungen angeführt.

In den einzelnen Schwerpunktbereichen der Freizeitwirtschaft sind kommunikative, multikulturelle, politische, kulturelle, organisatorische u.ä. Kompetenzen für den Geschäftsbetrieb und zur Aufgabenerledigung notwendig. Die Häufigkeit, mit der außerberufliches Engagement bei der Befragungsgruppe vorhanden war, legt nahe, daß der Nachweis solcher Aktivitäten zu den Einstellungskriterien bei der Auswahl von Bewerbungen gehört. Der Rückgriff auf die außerberuflichen Aktivitäten zeigt auch, daß der Nachweis für solche Kompetenzen eher außerhalb der Berufsarbeit als im Kontext der Herkunftsberufe des Fachpersonals gesehen werde.

Die zustimmende Haltung der befragten Experten zu einem eigenen Ausbildungsberuf für den Tourismus läßt sich u.a. mit dem spezifischen Dienstleistungscharakter begründen, den hier selbst konventionelle Tätigkeiten, wie z.B. Sachbearbeitung, grundsätzlich haben.

Ein hoher Anteil der heute im Tourismus beschäftigten Fachleute ist - nach einer Ausbildung oder einem Studium - in den Tourismus aus anderen Wirtschaftsbereichen "hineingewachsen". Diese Chance erhalten jedoch immer weniger "berufsfremd" ausgebildete Personen, weil der Konkurrenzkampf und die z.T. verschlechterte Wirtschaftslage der Unternehmen (z.B. in Kurorten) ein learning-by-doing des Fachpersonals nicht mehr zuläßt.

Die als ein zentrales Ergebnis der Untersuchungen zu verzeichnende hohe Bereitschaft der touristischen Praxis zur Ausbildung von eigens auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Berufen ist deshalb auch unter dem Doppelaspekt von finanziellen und qualitativen Bedarfskonstellationen zu bewerten.

Kernbereiche zur Berufsbildentwicklung im Tourismus

Nach Auswertung der im Tourismus durchgeführten Untersuchungen wurden Kernbereiche identifiziert, die in und für die verschiedenen touristischen Geschäftsbereiche zwar mit unterschiedlicher Gewichtung, jedoch ansonsten zu den tatsächlich in den Unternehmen anfallenden Tätigkeiten des Fachpersonals gehören.

Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Marketing und Öffentlichkeitsarbeit stehen ganz oben bei den Anforderungen an das Personal aller touristischen Geschäftsbereiche (s. auch die Ergebnisse der quantitativen Befragung). Auch wenn es sowohl einzelne Personen als auch Abteilungen bzw. Bereiche, die nahezu ausschließlich mit diesen Aufgaben betraut sind, in den Unternehmen gibt, werden einschlägige Kenntnisse im Sinne von Reputation-Management von allen Fachleuten erwartet. Außerdem führt die wachsende Konkurrenz dazu, die eigenen Produkte in den Regionen, auf Messen und Veranstaltungen sowie in den Medien zu präsentieren.

Tätigkeiten:

- Prospektherstellung,
- Kenntnisse über Druckverfahren,
- Verhandlungsführung mit der Druckerei,
- Erfolgskontrolle,
- Produktgestaltung,
- Pressearbeit,
- Katalogherstellung (Eintragung, Sammlung von Adressen),
- Anzeigenaquisition, -gestaltung und -verkauf,
- Aufbau und Pflege von Archiven.

Allgemeine Kenntnisse für den Bereich „Marketing und Öffentlichkeitsarbeit“⁶ werden derzeit in kaufmännisch/betriebswirtschaftlich orientierten Aus- und Weiterbildungen erworben oder in den Hochschulen. Im Tourismus geht es in erster Linie um die Umsetzung der fachspezifischen Themen/Angebote. Deshalb werden für dieses Segment vielfach praxisorientierte Weiterbildungsseminare für das Fachpersonal angeboten.

Tagungen und Kongresse

Die Durchführung von Tagungen und Kongresse ist ein lukratives Geschäft, um das die Unternehmen im Freizeitbereich konkurrieren. Städte, ländliche Regionen, kommunale und private Unternehmen kämpfen um dieses Marktsegment oder versuchen, dort eine Nische zu besetzen. Es handelt sich um die Akquisition von Tagungen und Kongressen, um Beratungen, Konzepterstellung, Tagungs- und Kongreßmanagement/-organisation⁷, Kontaktpflege, Medienarbeit und Congress Full Service.

Tätigkeiten:

- Einholen von Angeboten bei Leistungsträgern und Erstellung von individuell ausgearbeiteten Angeboten,
- Kontingentierung und Reservierung von Hotelzimmern,
- Ortsbesichtigung mit Kunden,
- Ausarbeitung und Durchführung von Rahmenprogrammen und künstlerischen Programmen,
- Kooperation mit Dritten (Beschallung, Technik, Dolmetscher etc.),
- Organisation von Kongreß- und Tagungsbüros und Presseservice,
- Bildung und Betreuung eines Pools von freien Mitarbeitern/innen für die Kongreßbüros,
- Betreuung von Tagungen und Kongressen vor Ort,

⁶ PR und Öffentlichkeitsarbeit gehört in den Bereich der Betriebswirtschaftslehre und zwar thematisch unter 'Marketing'. Sie wird begrifflich unter 'Kommunikation und Kommunikationspolitik' (nicht zu verwechseln mit dem Fach Kommunikation aus psychologischer Sicht) gefaßt (s. Hans Christian Weis, Marketing, 10. Aufl, Ludwigshafen, Kiel 1997; Kompendium der praktischen Betriebswirtschaft, Kapitel F: Kommunikationspolitik, 7. Öffentlichkeitsarbeit S. 451 – 454).

⁷ Die Mitarbeiter/innen verstehen sich als Organizer.

- Überwachung des organisatorischen Ablaufes,
- Ausstellung von Vouchers/Namensschildern bei Tagungen und Kongressen,
- Anweisung an die Buchhaltung für die Abrechnungen,
- Führen von Tagungsstatistiken (monatlich und jährlich) und
- Kontaktpflege: regelmäßige Besuche der Hotels, Tagungs- und Veranstaltungsstätten,
- Initiierung und Überwachung des Aufbaus von Kunden- und anderen Datenbanken,
- Planung, Organisation und Durchführung von Betriebsfeiern, Firmenjubiläen, Branchenveranstaltungen, die Event-Charakter haben,
- Medienarbeit: Kontakte zu Fachjournalisten, Verfassen von redaktionellen und Anzeigentexten.

Für den Tagungs- und Kongreßbereich gibt es bisher keine Ausbildung⁸.

Tourist – Information

Die touristische Informationen bildet die Basis der touristischen Dienstleistung. Sie wird sowohl als gesonderte Dienstleistung angeboten als auch im Kontext mit anderen Leistungen.

Tätigkeiten:

- Touristische Information und allgemeine Informationen über die Stadt und Region an andere Personen weitergeben,
- Stadtrundfahrten und Rundgänge buchen,
- Führungen anbieten,
- Gruppenprogramme, Tagesprogramme, Wanderungen, Theaterbesuche, Schiffsfahrten, Besichtigungen bei Firmen konzipieren und organisieren,
- Beratung von Besuchern,
- Kooperation mit Hotels,
- schriftliche Anfragen beantworten,
- Statistiken führen,
- Korrespondenz und Ablage und
- Kassenabrechnung.

In der Vergangenheit wurde die Tourist-Information oft als "Zusatzgeschäft" der mehrheitlich kommunalen Arbeitgeber eingeschätzt und es gab deshalb gelegentlich Schließungen, die jedoch inzwischen bei gleichzeitiger Ausweitung des Tätigkeitsfeldes wieder rückgängig gemacht wurden. Vor allem ausgearbeitete Angebote mit Kulturveranstaltern, Firmen und Hotels ergänzen dieses Segment.

Veranstaltungen, Events und Märkte

Veranstaltungen, Events und Märkte machen eine Region oder Stadt bekannt und heben das Image. Sie locken Besucher und Besucherinnen an und bringen Geld in die Kassen der Gewerbetreibenden, der Kommunalverwaltungen und Unternehmen. Dieser Bereich wird von den Fachleuten als besonders zukunftssträftig bewertet.

Tätigkeiten:

- Veranstaltungen, Events und Märkte planen und durchführen,
- Umsetzung, Organisation, Controlling, Budgetierung, Abrechnung erledigen,

⁸ Seminare und Weiterbildungen werden vereinzelt angeboten (u.a. ICA - Internationale Congress Akademie -, Karlsruhe, DeGefest, Berlin und IHK, Potsdam).

- Einbeziehung des Umfeldes sichern,
- Kontakte und Kooperation herstellen und vermitteln,
- PR- und Öffentlichkeitsarbeit durchführen.

Ähnlich wie im Tagungs- und Kongreßbereich gibt es für diesen Bereich keine entsprechende Ausbildung. Auch hier eignen sich die jetzigen Mitarbeiter die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse über ein 'learning by doing' an. Vereinzelt Seminare und Weiterbildungen, u. a. die Fortbildung zur 'Freizeit- und Kulturreferentin'⁹ im abgeschlossenen Modellversuch des BIBB, bereiteten auf diesen Bereich vor.

Ländlicher Tourismus

Nach Aussagen der Interviewpartner/innen ist der ländliche Tourismus mit seiner Verbindung zur Regionalentwicklung ein aus- und aufbaufähiges Segment. Das Interesse am ländlichen Leben, ländlichen Produkten, artgerechter Tierhaltung, traditionellen Handwerkstechniken, aber auch an Extremsportarten in ländlicher Umgebung nimmt zu.

Tätigkeiten:

- Regionen touristisch erschließen und bekanntmachen,
- potentielle touristische Anbieter motivieren,
- örtliche Anbieter und Netzwerkarbeit koordinieren,
- Beratungsleistungen erbringen,
- ausarbeiten touristischer Angebote: Pauschalreisen, Busfahrten und Tagestouren.

Die Mitarbeiter/innen müssen den Stand der Infrastrukturpolitik und -entwicklung kennen. Für den ländlichen Tourismus gibt es wiederum keine Ausbildung. Fachberater/innen für den ländlichen Tourismus wurden über einen Modellversuch des BIBB¹⁰ ausgebildet, und in einem Projekt in der hessischen Rhön¹¹ erhielten Frauen eine Weiterbildung für Aufgaben im ländlichen Tourismus. Das Deutsche Seminar für Fremdenverkehr in Berlin führt zum ländlichen Tourismus eine Seminarreihe¹² durch. Dies sind nur wenige Beispiele, Fachpersonal im Zusammenhang mit den beruflichen Anforderungen des ländlichen Tourismus zu qualifizieren. Auch hier sind die Mitarbeiter/innen angewiesen auf ein 'learning by doing'.

Kur und Bäderwesen

Der Kurbereich ist heute im Umbruch. Die negativen Auswirkungen der mittlerweile 5. Gesundheitsreform erfordern zusätzliche Aufgaben und Kompetenzen, die für die Umstrukturierung und Neuorientierung in diesem Bereich in Richtung 'Gesundheitstourismus' von Bedeutung sind. Die Tätigkeitsanforderungen im Kur- und Bäderwesen unterscheiden sich gegenüber dem Fremdenverkehr insbesondere in ihrem fachspezifischen Bereich. Alle anderen - touristischen - Aspekte ähneln den allgemeinen Fremdenverkehrstätigkeiten. Durch die negativen Auswirkungen der Gesundheitsreform kommt es zu Entlassungen von Mitarbeitern, Schließen von Kliniken und Beherbergungsbetrieben. Gleichzeitig müssen andere Gewerbetreibende in den Kurorten aufgeben. Diese Entwicklung erfordert ein Umdenken und grundsätzliche Umorientierungen in Richtung Gesundheitstourismus. Genannt wurden durch die Interviewpartner als Tätigkeitsanforderungen:

⁹ Lindy Ziebell, 'Freizeit- und Kulturreferentin', Das Curriculum, 2. Zwischenbericht, Frankfurt 1995

¹⁰ 'Erprobung neuer Strukturen zur Anleitung und Wissensvermittlung - Ausbildung zum/zur Fachberater/in im Landtourismus.

¹¹ Landtourismus im Biosphärenreservat Rhön - die Chance für Frauen in einer strukturschwachen Region.

¹² Sonderseminare des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten für Anbieter, Berater/innen, Funktionsträger und Multiplikatoren von Urlaub auf dem Bauernhof/Freizeit auf dem Lande 1997.

Tätigkeiten:

- Unternehmenspolitik und -strategie kennen und einsetzen,
- Lobbyarbeit und Kooperation mit dem politischen Umfeld, Tourismusentwicklung und Gesundheit,
- Produktentwicklung und Produktgestaltung,
- Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen,
- Suche nach neuen Zielgruppen,
- Haushaltsverantwortung, Finanzbeschaffung und Veränderung der Finanzierungen der Leistungen,
- Außenvertretung wahrnehmen,
- Repräsentationspflichten übernehmen,
- Projektaquisition planen und durchführen,
- Kooperationsangebote an Firmen (u. a. zur Reduzierung des Krankenstandes) erstellen.

Da dieser Bereich von extremen Strukturveränderungen durch die Gesundheitsreform betroffen ist, kommen auf die Mitarbeiter/innen fachliche Anforderungen zu, auf die sie nicht vorbereitet sind. Auch die Ausbildung zu Reiseverkehrskaufleuten (Kur- und Fremdenverkehr) entspricht nicht der Dynamik der stattfindenden Veränderungen. Ob sich durch die Neuordnung hier eine positive Veränderung einleitet, wird von der Praxis wegen der starken Orientierung des Berufsbildes auf das Herausbilden von kaufmännischen Kompetenzen angezweifelt.

Tourismus und Umwelt

Aus der Notwendigkeit, die Naturressourcen zu bewahren, erwächst zwangsläufig eine enge Verbindung zwischen den Themen Umwelt und Tourismus. Die Ausbeutung der Umwelt und die Zerstörung der Natur durch den Massentourismus hat bereits auf breiter Ebene zu einem Umdenken geführt. Gesellschaftlich wird vom Tourismus der Zukunft Umwelt-, Sozial- und Kulturverträglichkeit bei gleichzeitiger Wirtschaftlichkeit und Gewinnmöglichkeit erwartet.

Tätigkeiten:

- Erstellung von Plänen für Ausstellungen, Lehrpfade, Infozentren,
- Multiplikatorenarbeit mit Studenten, Erziehern etc. organisatorisch vorbereiten und durchführen,
- Geländebotanik kennen,
- Führungen durchführen,
- Naturerlebnisveranstaltungen für Erwachsene, Kinder und Schulklassen,
- Exkursionen mit verschiedenen Ziel- und Altersgruppen betreuen,
- an Programmplanung und -gestaltung mitarbeiten,
- freie Mitarbeiter/innen gewinnen und betreuen,
- Partnerschaften (national/international) pflegen.

Zur Sensibilisierung im Umweltbereich gibt es vielfältige Bildungsangebote, die z.T. auch speziell auf Fachleute im Tourismus abgestimmt sind.

- **Bisherige Auswirkungen**

Wie es meistens der Fall ist, werden die in empirische Untersuchungen einbezogenen Personen/Institutionen implizit durch die ihnen erteilte Aufmerksamkeit von außen dazu ange-

regt, über die eigene Lage nachzudenken. Im Zuge dieses Prozesses fand bei den Untersuchungspersonen eine erkennbare Auseinandersetzung mit Fragen zur Ausbildung des offensichtlich dringend benötigten Nachwuchspersonals statt. Diese Auseinandersetzung mündete in Vorschläge, wie aus Sicht der Praxis organisatorisch die Möglichkeit für eine Ausbildung geschaffen werden könnte. Neben der inhaltlichen Ausgestaltung von Ausbildung, die aus den Befragungsergebnissen abzuleiten sind, erhält die Organisationsfrage insofern Bedeutung, weil mit Sicherheit eine erhebliche Anzahl der im Tourismus arbeitenden Betriebe und Einrichtungen zu spezialisiert sind, um das für anerkannte Ausbildungsberufe benötigte Spektrum an Ausbildungsinhalten abzudecken. Innovationen, wie etwa Ausbildungsverbünde, werden hier als organisatorische Möglichkeiten einbezogen.

Teil B: Sport

Unternehmensstrukturen/Arbeitsbereiche

Es gibt in Deutschland einschließlich der Verbände der großen Sportorganisationen des Deutschen Sportbundes fast 100.000 Institutionen, Organisationen und Unternehmen, die sich im weitesten Sinne mit Freizeitsport beschäftigen.

Unter dem Dach des DSB befinden sich heute 86.600 Sportvereine. Sie werden von gut 26 Millionen Menschen genutzt. Die meisten dieser Vereine sind monostrukturiert (über 50% aller Vereine bieten nur eine Sportart an!) und haben nicht mehr als 100 Mitglieder. Nur etwas über 5% aller Vereine haben mehr als 1000 Mitglieder.

Der Aufbau und die Organisationsstruktur der Vereine ist dementsprechend einfach. Geschäftsstellen sind meist klein und verfügen neben dem Geschäftsführer nur über eine oder zwei weitere Mitarbeiter/innen, die mitunter nur mit reduzierter Stundenzahl arbeiten oder in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Das Aufgabenspektrum des Geschäftsführers umfaßt in diesen Fällen alle anfallenden Aufgaben.

Auch die Fitneßbranche hat sich in Deutschland etabliert. Derzeit gibt es ca. 5.500 Fitneßanlagen und etwa 720 monostrukturierte Racket-Anlagen. Viele der Fitneßanlagen sind auch für die Ausübung von Racket-Sportarten (ca. 30 %) ausgelegt.

In den Anlagen trainieren mehr als 3,35 Mio Menschen.

Eine wirtschaftlich gesunde Anlage hat eine durchschnittliche Gesamtfläche von 700 - 800 qm. Davon werden ca. 60 % für Trainingsflächen, 22 % für den Umkleide- und Naßbereich, ca. 11% für die Kommunikation und ca. 7% für sonstige Bedürfnisse freigehalten.

Das Angebot wird durch Sauna, Solarium, gastronomische Versorgung und einen Verkaufsbereich (Shop) ergänzt. Im Shop werden im Schwerpunkt Mittel zur Ernährungsergänzung, Sporttextilien und Geräte angeboten. Die gastronomische Versorgung reduziert sich in der Regel auf Kalt- und Warmgetränke und Fertiggerichte.

Empfang der Gäste, Shop, gastronomische Betreuung sowie die Organisation und Kontrolle von Sauna und Solarium sind meist organisatorisch als ein komplexes Aufgabengebiet zusammengesetzt.

Im Schnitt hat eine Anlage drei festangestellte Mitarbeiter (Geschäftsführer, Mitgliederbetreuung und Verwaltung, sportlicher Leiter) und 5 bis 6 freie Mitarbeiter, die auf Honorarbasis beschäftigt werden.¹³

Die für die Erledigung dieser Aufgaben notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse sind für die betrachteten Bereiche im selbstorganisierten Sport und im privatwirtschaftlichen Bereich weitestgehend gleich und entgegen bisheriger Auffassungen im Sport, keineswegs rein

¹³ Bei insgesamt ca. 6.200 Anlagen ergibt sich rechnerisch, daß die Branche ca. 19.000 festangestellte Mitarbeiter und über 37.000 freie Mitarbeiter beschäftigt. Dabei ist die Anzahl freier Mitarbeiter höher anzusetzen, da es sich bei diesen Mitarbeitern meist um nebenberuflich Tätige, meist Studenten, handelt, die innerhalb eines Aufgabengebietes beliebig ersetzt werden.

sportfachlicher Natur. Da es sich generell um Dienstleistungen handelt, die auch im verwaltend-organisatorischen Bereich der Schaffung eines benutzernahen, sportfördernden Umfeldes und der Sicherung der Funktionsabläufe dienen, sind die Anforderungen auch immer sehr komplex.

Siehe auch: Darstellung der Tätigkeitsbereiche und Aufgabenstellungen

Matrix der Aufgabenstellungen in den Tätigkeitsfeldern des Sports

Tätigkeitsfelder				
	Leistungssport	Breitensport	zielgruppenorientierte Bewegungsangebote wie Gesundheitssport	Freizeitsport
Tätigkeitsbereiche ®	Sportverein, Sportclub, kommerzieller Sportveranstalter	Sportverein, Betriebssportverein, kommunale Freizeiteinrichtung	Sportverein, Fitneßcenter, Volkshochschule, Krankenkasse, Gesundheitszentrum oder -park, Kureinrichtung,	Sportverein, Betriebssportvereinkommunale Freizeiteinrichtung, Fitneßcenter, Uraubseinrichtung, wie Hotel, Urlaubsclub usw.
Aufgabenstellungen				
Organisation und Management	Geschäftsführer, Manager, Projektleiter, Mitarbeiter/Personal für Verwaltung u. Organisation	Verwaltungsleiter, Personal für Verwaltung u. Organisation im Verein	Verwaltungsleiter, Geschäftsführer, Personal für Verwaltung u. Organisation im Verein	Betriebsleiter, Geschäftsführer, Personal für Verwaltung u. Organisation im Verein
Marketing, Medien	Geschäftsführer, Manager, Projektleiter, Journalist, Werbefachmann	Vorsitzender, Mitarbeiter im Verein	Vorsitzender, Geschäftsführer, Verwaltungsleiter, Mitarbeiter im Verein	Betriebsleiter, Geschäftsführer, Mitarbeiter
Training und Betreuung der Sportler	Trainer, Physiotherapeut, Arzt, Diätassistent, Psychologe	Übungsleiter, Jugendleiter, Sportlehrer, Trainer, Gruppenleiter	Übungsleiter und Betreuer, d.h. akademisches Fachpersonal aus den Bereichen Medizin, Sport, Pädagogik, Soziologie und Psychologie	Übungsleiter für Freizeitsportarten, Animateure, Fachsportlehrer
technische Dienste	Techniker, Zeugwart, Platzwart, Elektriker, Tischler, Schlosser u.a. Handwerker, Ökotrophologe, Koch, Diätassistent usw.	Zeugwart, Platzwart, techn. Hilfskräfte	Technische Kräfte, Handwerker	Technische Kräfte, Handwerker

Qualifizierungsbestand beim Fachpersonal

Wandlungsprozesse (Stichworte: Freizeitgesellschaft, Dienstleistungsgesellschaft/ verschärfte Wettbewerbs- und Dienstleistungsanforderungen) verändern die Stellung und die Anforderungen der Sportorganisationen. Besonders einschneidend war, daß plötzlich nicht mehr nur der selbstorganisierte Sport Leistungen anbot. Er mußte sich anderen, wirtschaftlich geführten Sportanbietern stellen. Während sich der selbstorganisierte Sport in Deutschland gegenwärtig u.a. in einem Spannungsverhältnis zwischen sich nur langsam anpassenden Organisationsstrukturen und modernen Strategien der Aufgabenerledigung befindet, sind die privatwirtschaftlichen Sportbetriebe auf Grund ihrer besseren und flexiblen Marktorientierung auf dem Vormarsch im Bereich des Freizeitsportes.

Von besonderer Bedeutung für die Bewertung der im selbstorganisierten Sport anfallenden Aufgaben und für den Qualifizierungsbestand beim Fachpersonal ist die Tatsache, daß Aufgaben im selbstorganisierten Sport traditionell durch ehrenamtliche Mitarbeiter erledigt wurden und der Anteil hauptamtlicher Mitarbeiter erst in den letzten Jahren im Zuge der erhöhten Anforderungen an den Sport gewachsen ist. Aus dieser Tradition erklärt sich auch, daß es für den ehrenamtlichen Mitarbeiterbereich im Sport ein Bildungssystem und Bildungsstrukturen gibt und für den Bereich der hauptamtlich auszuübenden Tätigkeiten sich jedoch weder für den selbstorganisierten Sport noch für die kommerzielle Konkurrenz Berufsbildungsstrukturen im Sport entwickelt haben.

Die Aufgabenerledigung in den Verbänden und Vereinen wird heute durch das Nebeneinander von Ehrenamt und Hauptamt geprägt und ist damit nicht nur im Rahmen sportfachlicher sondern komplizierterer Sachzusammenhänge zu begreifen¹⁴.

Die Problematik besteht darin, daß Leitungsfunktionen (Richtlinienkompetenz) grundsätzlich durch ehrenamtliche Funktionsträger ausgefüllt werden, die Realisierung der Vereinspolitik, Geschäftsführung, Management und Verwaltung jedoch in der Regel durch hauptamtliches Fachpersonal wahrgenommen wird. Letzteres rekrutiert sich in der Regel aus Hochschulabsolventen (Dipl. Sportlehrer). Konflikte entstehen durch mangelndes Selbstbewußtsein der häufig nicht akademisch gebildeten "Ehrenämter" gegenüber den ständig gegenwärtigen, fachlich meist überlegenen, hauptamtlichen Mitarbeitern.

Die Bereitstellung von Qualifikationen für das gesamte Segment Sport ist durch den beliebigen Einsatz der an den Sporthochschulen ausgebildeten Sportwissenschaftler, Sportlehrer usw. geprägt und wird bis heute nicht hinterfragt. Hochschulabsolventen werden in allen Ebenen des Sportes eingesetzt.

Durch die Untersuchungen ist deutlich geworden, daß dadurch andere Bildungsmaßnahmen speziell für die mittleren Aufgabenebenen hauptamtlicher Tätigkeit im selbstorganisierten Sport, aber auch für solche Funktionen in anderen Bereichen (Kommunen, Volkshochschulen, Urlaubs- und Freizeiteinrichtungen, Betriebssportstätten, Hotels, Fitneßbetriebe usw.) bisher buchstäblich nicht existieren.

Kernbereiche der Berufsentwicklung im Sport

Nach Auswertung der im Sport durchgeführten Untersuchungen wurden zwei Kernbereiche identifiziert, die für die verschiedenen Aufgabenschwerpunkte gleichermaßen von Bedeutung sind und die einer Rahmenkonzeption für die Entwicklung von Berufen zugrunde gelegt werden können.

¹⁴ Der selbstorganisierte Sport ist in Deutschland eine ehrenamtlich geführte Organisation. Über 1,2 Mio ehrenamtliche Führungskräfte und fast 900.000 ehrenamtliche Betreuer, Schiedsrichter, Übungs- und Jugendleiter sichern Wachstum, Vielfalt und die gesellschaftspolitische Bedeutung dieser Sportorganisation. Der materielle Wert dieser freiwilligen Leistung wird auf drei Milliarden DM jährlich geschätzt. Der ideelle Wert der sozialen Wirkungen läßt sich nicht ermessen.

Die Kernbereiche beschreiben Aufgaben, die für Verbände im Sport, für Einrichtungen professioneller, gewinnorientierter Sportanbieter (Fitneßcenter usw.) oder andere sportnahe Bereiche (z.B. kommunale Einrichtungen, Volkshochschulen, Krankenkassen) inhaltlich und hinsichtlich der daraus abzuleitenden Qualifikationsanforderungen vergleichbar sind. Besonderheiten, wie das Verständnis für die besonderen Bedingungen und die Strukturen im selbstorganisierten Sport, die Bedingungen der Vereinsarbeit, die z.B. durch Probleme, die das Nebeneinander von Ehrenamt und hauptamtlicher Aufgabenerledigung in Sportvereinen aufwerfen, geprägt sind, ergänzen den Qualifikationsbedarf.

Kernbereich I

Sicherung der Sportorganisation, Anleitung und Assistenz des Trainings, technisch-materielle Betreuung von Sporttreibenden

Der Schwerpunkt der Tätigkeiten liegt *einerseits* im sportorganisatorischen Bereich, d.h. der Gestaltung des unmittelbaren Umfeldes sowie der Bedingungen sportlicher Betätigung und *andererseits* bei der Anleitung und dem Training von Sporttreibenden.

Dabei geht es um die Sicherung der materiellen Voraussetzungen für sportliche Betätigung im Freizeit- und Breitensport, im Leistungssport sowie im Fitneßbereich und um die Erledigung z.B. von Teilaufgaben in Betreuer-Teams, um die Koordinierung sportlicher Aktivitäten in den Vereinen, um die Vorbereitung und Durchführung von Spiel- und Sportveranstaltungen sowie auch die Begleitung sportlicher Aktivitäten im Fitneßbereich und die Sicherung der technischen Voraussetzungen und Sicherheit in Studios und Stadien. Die auszuübenden Tätigkeiten erfordern neben Fach- und Sachkenntnis soziale Kompetenz, d.h. die Fähigkeit zum Umgang mit Menschen in unterschiedlichsten Situationen (Selbstbewußtsein, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Reaktionsfähigkeit usw.). Solche Schlüsselqualifikationen sind neben der Fachkompetenz letztlich für den Erfolg der im Sport zu erbringenden Dienstleistung ausschlaggebend. Die nachfolgend aufgeführten Tätigkeitsbereiche geben einen Überblick auf die Schwerpunkte des Tätigkeitsanforderungen:

- **Bereitstellen, Einrichten und Prüfen von Sportgeräten und Anlagen**
 - Sportgeräte und Anlagen auf Gebrauchssicherheit technisch prüfen,
 - Sportgeräte den Regeln der Sportausübung entsprechend bereitstellen und Anlagen einrichten,
 - Sporttechnische Einrichtungen und Anlagen pflegen und warten,
 - Sportanlagen auf Betriebssicherheit prüfen.
- **Aufsicht und Kontrolle des Sportbetriebes**
 - Regeln und Ausübungsformen wichtiger Sportarten anwenden,
 - Regeln und Spielverläufe in Wettkämpfen kontrollieren,
 - Rechtsvorschriften und betriebliche Sicherheitsbestimmungen für den Sportbetrieb anwenden,
 - Kontrolle und Beaufsichtigung des Sportbetriebes im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht durchführen,
 - Grundsätze der Hygiene anwenden,
 - Rechtsnormen, Verwaltungsvorschriften, Betriebs- und Dienstanweisungen zur Aufsicht kennen und anwenden,
 - Bedrohliche Situationen feststellen und Sofortmaßnahmen zu ihrer Beseitigung einleiten.
- **Betreuung von Personen und (Sport-) Gruppen**
 - Zusammenhang zwischen Körperfunktion (z.B. Bewegung) und Wohlbefinden erklären,
 - Gruppenbetreuungen durchführen,

- Sportgruppen zielgruppenorientiert betreuen (Erwärmung, Kräftigung, kleine Spiele),
 - Bewegungs- und Sportarrangements für verschiedene Anlässe bereithalten,
 - Kommunikationsregeln in verschiedenen beruflichen Situationen anwenden und zur Vermeidung von Kommunikationsstörungen beitragen,
 - Konfliktfelder beschreiben und Maßnahmen zur Konfliktregelung ergreifen.
- **Durchführung von Veranstaltungen**
 - Ablaufplanung und organisatorische Vorarbeiten für Spiel- und Sportfeste durchführen,
 - Planungshilfen, wie Checkliste, Ablaufplan usw. erstellen,
 - Technische Voraussetzungen für die Veranstaltung sichern,
 - Beleuchtungs- und Beschallungsanlagen einrichten, überwachen und bedienen,
 - Technische Hilfsmittel auswählen und entsprechend des Veranstaltungszieles vorhalten,
 - An der Planung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit mitwirken und Maßnahmen veranlassen,
 - An der Durchführung von Spiel- und Sportfesten mitwirken,
 - Veranstaltungsablauf dokumentieren.
- **Umgang mit Arbeits-, Lern- und Kommunikationsmitteln**
 - Lern- und Arbeitstechniken aufgabenorientiert einsetzen,
 - Medien für unterschiedliche Aufgabenstellungen beschreiben,
 - Konzepte und Strategien unter Anleitung entwickeln und umsetzen,
 - Informationsmedien bestücken und aktualisieren,
 - Informationsmedien in unterschiedlichen Situationen einsetzen, z.B. Übertragen von Ankündigungen mittels geeigneter Kommunikationsmittel.
- **Planung und Steuerung der Arbeitsabläufe; Beurteilen und Kontrollieren der Ergebnisse**
 - Arbeitsablauf festlegen und sicherstellen,
 - Arbeitsschritte festlegen,
 - Arbeitsergebnisse kontrollieren und beurteilen,
 - Zeitpläne erstellen,
 - Erbrachte Leistungen dokumentieren.
- **Erste - Hilfe - Maßnahmen**
 - Aufgaben eines Ersthelfers nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege erläutern,
 - Maßnahmen der Ersten Hilfe ausführen.
- **Büroorganisation und Verwaltung**
 - Betriebliche Arbeits- und Organisationsmittel aufgabenorientiert einsetzen,
 - Kommunikationstechnologien (Telefon, Fax, PC usw.) anwenden,
 - Textverarbeitung abwickeln,
 - Betriebliche Leistungen verursachergerecht zuordnen, kalkulieren und abrechnen,
 - Grundregeln der Buchführung anwenden,
 - Buchungsunterlagen anfertigen,
 - Belege kontieren und Buchungen unter Anleitung durchführen,
 - Zahlungsvorgänge erklären und Zahlungsverkehr abwickeln,
 - Möglichkeiten der Werbung und Öffentlichkeitsarbeit eines Freizeitbetriebes erklären und situationsgerecht anwenden.

- **Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz**
 - zur Vermeidung von Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen,
 - Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen (Gefahren durch den Mißbrauch von Suchtmitteln und Medikamenten),
 - Berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden,
 - Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten,
 - Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden,
 - Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen.

Kernbereich II

Organisation und betriebliches Management der Sportorganisation

Der Schwerpunkt der Aufgaben ist das professionelle Management eines Vereins oder sonstiger Sportbetriebe insbesondere die Organisation des Umfeldes für Sportausübung. Hierzu gehören technische Aufgaben der Sportstättenbetreuung, das Marketing, die Öffentlichkeits- und Medienarbeit usw. Besondere Schwerpunkte der Aufgabenerledigung sind "Mitgliederbetreuung" sowie "Planung, Organisation und Verwaltung der Nutzung von Sportstätten".

Die Aufgabenstellungen sind sehr vielfältig. Sie reichen von Vereinsverwaltung und Vereinsorganisation über Veranstaltungsplanung, Umgang mit Vereinsrecht, mit Finanzen und Steuern sowie Versicherungen im Sportverein, bis Marketing, Sponsoring, Öffentlichkeitsarbeit usw..

Die im Dienste von Personen (Mitglieder, Besucher, Interessenten) auszuübenden Tätigkeiten (Information, Beratung, Anleitung, Mitgliedergewinnung, Beitragsverwaltung, Sponsoring usw.) erfordern von den Mitarbeitern neben Fach- und Sachkenntnis persönliche Kompetenzen wie soziale Kompetenz, Fähigkeiten zum Umgang mit Menschen, zur Kommunikation und Gesprächsführung.

Die nachfolgend aufgeführten Tätigkeitsbereiche geben einen Überblick über die Schwerpunkte des Qualifikationsbedarfs:

- **Betreuen von Mitgliedern und Besuchern**
 - Besucher empfangen, informieren und betreuen,
 - Besucherwünsche ermitteln und über Bewegungs- und Sportarrangements für verschiedene Zielgruppen beraten,
 - Kommunikationsregeln in verschiedenen beruflichen Situationen anwenden und zur Vermeidung von Kommunikationsstörungen beitragen,
 - Konfliktfelder beschreiben und Maßnahmen zur Konfliktregelung ergreifen,
 - Formen der Mitgliederbetreuung und Verwaltung erklären und anwenden,
 - Mahnverfahren nach Anleitung vorbereiten und deren Durchführung einleiten,
 - Datenschutzbestimmungen anwenden.

- **Verwaltung und Organisation**
 - a) **Büroorganisation**
 - Arbeitsschritte festlegen, Arbeitsabläufe festlegen, Zeitpläne erstellen,
 - Termine planen, abstimmen und überwachen,
 - Besprechungen oder sonstige Kleinveranstaltungen vorbereiten,
 - Arbeitsergebnisse kontrollieren und beurteilen,
 - Erbrachte Leistungen dokumentieren,
 - Postein- und Ausgang bearbeiten.

b) Arbeitsorganisation

- Ablagesysteme einrichten,
- Kommunikationstechnologien (Telefon, Fax, PC usw.) anwenden,
- Schriftverkehr mit Hilfe automatischer Textverarbeitung abwickeln,
- Arbeitsaufgaben zeitlich und inhaltlich differenzieren und die Arbeitsabläufe planen,
- Lern- und Arbeitstechniken aufgabenorientiert einsetzen,
- Funktionale und ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und Räume sichern.

c) Materialwirtschaft

- Material- und Warenbeschaffung sowie Warenlagerung durchführen,
- moderne Kommunikationsmittel für die Warenbeschaffung nutzen,
- Bestellungen vorbereiten und durchführen,
- Material- und Wareneingänge erfassen.

- **Entwicklung und Angebot von Dienstleistungen**

- Sach- und Dienstleistungen im Sport konzipieren und entwickeln,
- Zielgruppen für die unterschiedlichen Angebote darstellen und die entsprechenden Argumentationen erklären,
- Sach- und Dienstleistungen vermitteln bzw. verkaufen,
- Zahlungsvorgänge abwickeln; Grundregeln der Kassenführung anwenden,
- Rechtswirkungen aus Dienstleistungen und Warenverkäufen darlegen,
- Kaufvertragsrecht anwenden,
- Reklamationen entgegennehmen und entsprechende Maßnahmen zu ihrer Regulierung veranlassen.

- **Betriebswirtschaftliches Handeln**

- Aufbau und Struktur einer Kosten- und Leistungsrechnung beschreiben,
- die betriebliche Kostenrechnung als Informations-, Kontroll- und Steuersystem nutzen,
- Planungs- und Erfolgsrechnungen für unterschiedliche Geschäftsbereiche durchführen,
- Betriebliche Leistungen verursachungsgerecht nach Anleitung zuordnen, kalkulieren und abrechnen.

a) Finanzierung und Mittelbeschaffung

- Formen der Finanzierung und Mittelbeschaffung im Sportverein darstellen,
- Förderrichtlinien des öffentlichen Dienstes anwenden,
- Zusammenarbeit mit Sponsoren und anderen Förderern gestalten.

b) Statistik

- betriebliche Daten (Mitgliederzahlen, Einnahmen, Kursbeteiligungen usw.) erfassen und auswerten,
- Statistiken führen und als Planungs- oder Prognosehilfen einsetzen,
- statistische Daten für Betriebsdarstellungen aufbereiten.

- **Rechtsgrundlagen**

- Organisationsstrukturen und Leistungsträger im selbstorganisierten Sport darstellen,
- Rechtsformen und Gliederungen der Einrichtungen im selbstorganisierten Sport und ihre Haftungs- und Abgabepflichten sowie die Grundlagen des Vereinsrechts erläutern,
- Beziehungen der Verbände und Vereine beschreiben,
- Haushaltsrecht und kommunale Vorschriften, u.a. Förderrichtlinien des öffentlichen Dienstes sowie Grundlagen der Haushalts- und Finanzierungsplanung kennen,
- Formen der Finanzierung und Mittelbeschaffung im Sportverein darstellen,

- Beziehungen des ausbildenden Betriebes und seiner Beschäftigten zu Verbänden, Berufsvertretungen und Gewerkschaften nennen.
- **Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz**
 - zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen,
 - über Gefahren durch den Mißbrauch von Suchtmitteln und Medikamenten Auskunft geben,
 - Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen,
 - berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden,
 - Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie Erste-Hilfe-Maßnahmen einleiten,
 - Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen.

- **Bisherige Auswirkungen**

Im Verlauf der Projektarbeit wurden die einzelnen Erkenntnisschritte grundsätzlich mit dem DSB und auch Vertretern der privatwirtschaftlichen Fitneßszene abgesprochen. Neben den Untersuchungen im Sportbereich fanden im Verlaufe des Projektes viele Begegnungen und Gespräche auf allen Ebenen des selbstorganisierten Sportes statt. Das hatte zur Folge, daß auch in diesen Bereichen, in denen Berufsausbildung bisher überhaupt keine Rolle spielte, berufliche Bildung als Zukunftsprojektion angenommen wird. Mit diesen Gesprächen wurden aber auch Organisationsstrukturen und Verwaltungsstrategien des Sportes hinterfragt und Grundlage für Weiterentwicklungen geschaffen.

Auch auf Grund dieser Entwicklung hat der Berufsbildungsausschuß des DSB beschlossen, Berufsausbildung für das hauptamtliche Segment einzuführen. Gleichfalls liegt eine Erklärung des "Freiburger Kreises" (Zusammenschluß der Großvereine im DSB) vor, die eine Berufsausbildung im Sport begrüßt.

- **Veröffentlichungen**

FOSTER, WEIGAND, Grundlagen für die berufliche Qualifizierung in der Freizeitwirtschaft, Bereich Tourismus/Fremdenverkehr, wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Heft 28, Berlin 1997

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Tourismus auf dem Land. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 27, Berlin 1997

UNESCO/OEEK (Hg.) Internationalisation and Professional Mobility in Tourism. Paris/Berlin/Athen, 1998